

## 声明（全員勝訴）

2016年3月28日

J M I T U（日本金属製造情報通信労働組合）

J M I T U 日本アイビーエム支部

I B M ロックアウト解雇事件弁護団

1 東京地裁民事第36部（吉田徹裁判長）は、本日、ロックアウト解雇事件1次・2次訴訟に関して、日本IBM（会社）のなしたロックアウト解雇を違法無効として、原告全員5名につき地位確認及び賃金の支払いを命ずる原告ら全面勝訴の判決を言い渡した。東京地裁は、解雇規制法理を無視した日本IBMの乱暴な解雇を断罪したものである。

2 会社は、2012年7月以降、本件ロックアウト解雇を突然に開始した。これ以前は、会社は、2008年末以降、執拗な退職勧奨によって1300人もの労働者を退職させていたが、業績不良を理由とする解雇を一切していなかった。ところが、2012年に米国本社から派遣された外国人社長が就任した直後から本件ロックアウト解雇が連発されたのである。

2012年7月～10月にかけて11名、2013年9月5月～6月に15名を、2014年3月に4名を、2015年3月～4月に5名の組合員を解雇した。これ以外に非組合員15名も解雇通告されている。本件1次・2次訴訟の原告は2012年及び2013年に解雇された組合員であるが、他にも6名の解雇された組合員が地位確認訴訟を提起し、現在東京地裁に係属している（3次～5次訴訟）。

3 本件解雇の特徴は、先ず、会社が原告らに交付した解雇理由書には「業績が低い状態にあり、改善の見込みがない」という抽象的な理由が同一文言で記載されていた点がある。しかも、10年、20年以上勤務してきた原告らを突然呼び出して解雇を通告し、その直後に同僚に挨拶をする間も与えずに社外に追い出す（ロックアウト）という乱暴なものであった。さらに、2012年7月以降の会社全体の被解雇通告者は50名にのぼるが、そのうち解雇通告当時、組合員であった者が34名であり、まさに組合員を狙い撃ちにしたものであった。

原告らは長年にわたり会社に勤続してきた労働者であり、会社が主張するような業績不良や改善見込みがないなどという事実は一切なかった。ところが、会社は、人員削減と労働者の「新陳代謝」を図るために、業績不良という口実をでっちあげて解雇したものにほかならない。これはリストラに反対してきた労働組合の弱体化を狙って実施された解雇でもある。まさに、本件ロックアウト解雇は、米国流の「解雇自由」に基づくIBMによる日本の解雇規制法理に対する挑戦であった。

4 東京地裁は、解雇の有効性については、原告らに一部、業績不良があるとしたが、「業務を担当させられないほどのものとは認められず、相対評価による低評価が続いたからといって解雇すべきほどのものとも認められないこと、原告らは被告に入社後配置転換もされてきたこと、原告らに職種や勤務地の限定があったとは認められないことなどの事情もある」として、本件「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、権利濫用として無効というべきである」とした。まさに、IBMによる日本の解雇規制法理への攻撃を退けた点について高く評価できる。

他方、東京地裁は、上司が本件組合に対する否定的な評価の発言をしたことを認定しながら、解雇の判断に直接つながるような内容ではないとして、不当労働行為性を否定した。この点は不十分な判断である。

5 現在、東京地裁で6名の組合員の解雇訴訟に係属している。また、本件ロックアウト解雇等について労組が東京都労働委員会に救済申立をして現在も審理中である。しかし、本日の判決で、本件ロックアウト解雇の違法性は明らかになった。

われわれは、会社に対して、1次・2次訴訟の控訴を断念すること、そして、3次～5次訴訟原告を含めた原告全員の解雇を撤回し、直ちに復職を受け入れるよう強く要求するものである。

以上